



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI DI PEKANBARU

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

Sarjana Satu (S1) Sarjana Sosial (S.Sos) Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Oleh:

SRI RAHAYU MULYA NINGSIH

NIM. 11542204518

UIN SUSKA RIAU

JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2020

Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas
Pemerintahan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau di Pekanbaru ." yang ditulis oleh :

: Sri Rahayu Mulya Ningsih

: 11542204518

: Bimbingan Konseling Islam

Tah di pertahankan dalam sidang munaqasah/ skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi

: Selasa

: 31 Desember 2019

Disetujui sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada
Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 15 Januari 2020

Dekan,



Dr. Nurdin, MA

NIP. 19660620 200604 1 015

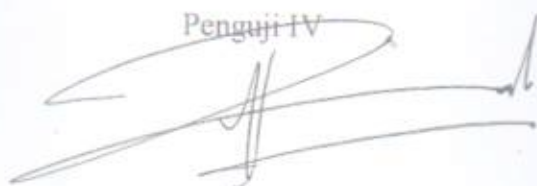
Sekretaris/ Penguji II



Rosmita, M.Ag

NIP. 19741113 200501 2 005

Penguji IV



Rahmad, S.pd, M.pd

NIP. 19781212 201101 1 006

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

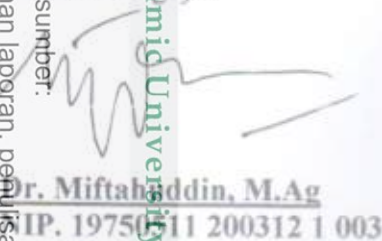
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penguji I
Ketua / Penguji I



Dr. Miftahuddin, M.Ag
NIP. 19750111 200312 1 003

Penguji III



Dra. Silawati, M.pd
NIP. 19690102 199503 2 001

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Assalamu'alaikum Wr Wb

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya
terhadap penulisan skripsi saudara :

: Sri Rahayu Mulya Ningsih

: 11542204518

: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas
Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi dipekanbaru

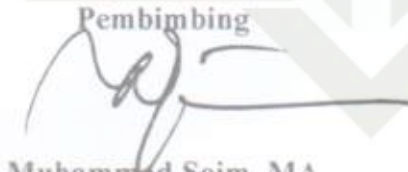
Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk
dijunqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai
 gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk
diuji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam
Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan

Assalamu'alaikum Wr Wb

Pembimbing



Muhammad Soim, MA

Nip : 130 417 064

Mengetahui

Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam



Listiawati Susanti, S.Ag, MA

Nip: 19720712200003 2 003



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Halaman : Naskah Riset Proposal

Pekanbaru, 05 Desember 2019

Halaman : 1

Jurusan : Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

Disusun oleh :

Tempat :

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat,

Setelah membaca, meneliti, dan memberi petunjuk serta mengadakan perubahan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing menyetujui bahwa riset proposal saudara dengan judul " **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEKAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI DI PEKANBARU**" untuk diajukan pada seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian surat ini dibuat, atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Mengetahui

Pembimbing

Muhammad Soim, MA

NIP: 130 417 064




**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI DINAS PEMERDAYAAN
MASYARAKAT DAN JASA PROVINSI
DI PEKANBARU**

Disusun Oleh :


SRI RAHAYU MULYA NINGSIH
11542204518

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal 28 Maret 2019

Pembimbing I


Muhammad Soim, MA
NIP:130 417 064

Mengetahui
Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam


Listiawati Susanti, S.Ag, MA
NIP: 1972 0712 200003 2 003

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 P.O.Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indonesia.net.id

Pekanbaru, 09 Desember 2019

1. Diarahkan Pembimbing Skripsi

2. Diarahkan : Nota Dinas

3. Diarahkan : 5 (Eksemplar Skripsi)

4. Diarahkan : Pengajuan Ujian Skripsi

5. Diarahkan : A.n Sri Rahayu Mulya Ningsih

Assalamu'alaikum Wr Wb

Setelah kami mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **Sri Rahayu Mulya Ningsih, NIM. 11542204518** dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kecamatan di Pekanbaru"**. Telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk mengikuti dalam bidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian surat pengajuan ini kami buat atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Assalamu'alaikum Wr Wb

UIN SUSKA RIAU

Pembimbing

Muhammad Soim, MA

Nip:130 417 064

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarahkan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarahkan mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lembar Pernyataan Keaslian/Orisinalitas

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

: Sri Rahayu Mulya Ningsih

: 11542204518

Tempat Tanggal Lahir: Desa Durian, 28 Mei 1996

: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi di Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan
penelitian.

Pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Baik untuk naskah laporan maupun
catatan yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain saya
mencantumkan sumber yang jelas.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya apabila dikemudian hari terdapat
kekhilangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima
sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dengan karya tulis ini sesuai
aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negri Sultan
Syarif Kasim Riau serta undang-undang yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa ada paksaan dari pihak
manapun.

Pekanbaru, 09 Desember 2019



Sri Rahayu Mulya.N
NIM. 11542202028



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sembah sujudku serta rasa syukur kepada-Mu ya Rabb, atas segala nikmat dan karunia-Mu

Dengan cinta, kasih dan sayang-Mu lah hamba bisa bertahan hingga detik ini

Dengan izin dan ilmu-Mu hamba mampu melewati semua ujian ini

Ya Rabbi...

Engkau Yang Maha Mengetahui

Engkau Yang Maha Pengasih dan Penyayang

Jangan pernah Engkau padamkan semangat hamba untuk berjuang menuntut ilmu

Sepercik keberhasilan yang Engkau hadiahkan padaku ya Rabb dengan selesainya karya tulis ini

ku persembahkan karya tulis ini untuk Ibunda Tercinta dan Ayahanda Rahayu Diono. untuk ayahku Rahayu Diono terima kasih berkat cucuran keringat dan ridhomu anakmu mampu menyanggah gelar ini, terimakasih untuk saudara-saudaraku abang Afdi Ramadhani dan adik-adikku tersayang Puji Tria Ningsih dan Abdul Adzim.

Yang terkhusus untuk almarhuma ibu Saponi, yang meninggalkan kami

empat bulan sebelum selesainya skripsi ini, berkat kekuatan, kesabaran, dan kegigihanmu

anakmu ini mampu menyelesaikan apa yang selama ini engkau impikan, walaupun engkau tak dapat hadir dan menyaksikan aku mengenakan toga.

Tapi aku yakin engkau tersenyum manis dan bangga melihat kami anak-anakmu yang mampu menyelesaikan pendidikan ini, kami begitu rindu ibu, terimakasih ibu, love you ibuku.

Terimakasih untuk keluarga besar Yang senantiasa selalu mendo'akan, mencurahkan kasih sayangnya demi tercapainya cita-citaku.

Jadikanlah karya tulis ini menjadi langkah awal hamba dalam menggapai mimpi-mimpi ke depan. Aamiin.

Terima Kasih...

SRI RAHAYU MULYA NINGSIH



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Siti Rahayu Mulya Ningsih (2019): pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Adapun rumusan dari penelitian ini apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 pegawai. Penelitian ini dianalisis dengan regresi linier, pengambilan data melalui angket yang disebar kepada responden, dan pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 17.0 for windows. Berdasarkan hasil pengolahan data, lingkungan kerja yang diberikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan persentase pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 52,0%, maka H_0 diterima H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru berpengaruh.

Kata Kunci: lingkungan kerja, kepuasan kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Si Rahayu Mulya Ningsih (2019): The Effect of Work Environment on the Job Satisfaction of Employees in the Provincial Government Agency of Village and Community Empowerment in Pekanbaru.

The work environment is a very important component in the employee's work activities. Job satisfaction is an emotional attitude in which one loves the work. This attitude is reflected by work morale, discipline and work performance. Job satisfaction is related to someone who enjoys at work, outside of work, and a combination of inside and outside work. The formulation of this study whether there is an effect of the work environment on job satisfaction of employees of the Provincial Government Agency of Community and Village Empowerment in Pekanbaru. The sample in this study is about 80 employees. This study is analyzed with linear regression. Data are collected through questionnaires distributed to respondents, and data are processed using SPSS (Statistical Product and Service Solution) 17.0 for windows. Based on the results of data processing, the given work environment has an effect on employee job satisfaction at the Provincial Government Agency of Community and Village Empowerment in Pekanbaru. This can be seen from the effect of the work environment on employee job satisfaction about 52.0%, so that H_a is accepted H_o is rejected. This thesis concludes that the work environment has an effect on job satisfaction of employees of the Provincial Agency of Community and Village Empowerment in Pekanbaru.

Keywords: Work environment, Job satisfaction.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat, menyelesaikan studi dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru. Sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) pada Jurusan Bimbingan Konseling Islam konsentrasi BKI Karir dan Industri pada Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.

Shalawat beriring salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun umat manusia dari alam jahiliah kepada alam yang islamiah bertauhid dan berilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, segala upaya telah penulis berikan dan lakukan untuk mendapatkan hasil yang terbaik agar kelak dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang memerlukan. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini penulisan menyampaikan rasa terimakasih yang setulusnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan, usaha, bimbingan serta dorongan baik secara moral maupun spiritual, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada Kedua orangtuaku, Ayahanda Rahayu Diono dan ibunda Saponi terima kasih untuk cinta dan kasih sayangnya, terimakasih untuk saudara-saudaraku abang Afdi Ramadhani dan adik-adikku tersayang Puji Tria Ningsih dan Abdul Adzim.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Terimakasih kepada bapak Prof. Dr. KH. Ahmad Mujahidin, MA Rektor Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Purek,I, II, III yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu diperguruan tinggi ini

Terimakasih kepada bapak Dr. Nurdin A. Halim, MA Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan rekomendasi kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

Terimakasih kepada ibuk Listiawati, MA Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Terimakasih kepada bapak Muhammad Soim, MA, dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu begitu banyak memberikan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini selesai dengan baik.

Terimakasih kepada ibuk Listiawati, MA Pembimbing Akademik (PA) yang memberikan arahan dan ansehat kepada penulis dalam menempuh pendidikan diperguruan tinggi ini.

Terimakasih kepada Dosen serta Pegawai Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Para Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau Pekanbaru yang telah membantu penulis menyelesaikan penelitian dengan baik dalam menyusun skripsi ini. Buat teman teman seperjuangan jurusan Bimbingan Konseling Islam yang memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Akhirnya kepada Allah SWT saya memohon ampun dan memanjatkan doa semoga diberi limpahan rahmat, petunjuk dan rezekinya, serta memberikan kemudahan bagi kita semua dalam melaksanakan kebaikan dan amal sholeh. Amin . Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun teknik penulisan sebuah karya ilmiah, untuk itu saran dan kritikan sangat diharapkan untuk kesempurnaan di masa yang akan datang. Semoga bermanfaat.

Wassalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh.

Pekanbaru, 16 Januari 2020

SRI RAHAYU MULYA NINGSIH

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Penegasan Istilah	4
C. Permasalahan	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Lingkungan kerja	8
B. Kepuasan Kerja.....	18
C. Penelitian Relevan	30
D. Operasional Variabel	31
E. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	36
B. Tempat dan waktu Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel.....	36
D. Teknik Pengumpulan Data	37
E. Teknik Analisis Data	40
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	42
A. Sejarah Singkat Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Riau.	42
B. Struktur Organisasi	43
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil	52
B. Pembahasan	78
BAB VI PENUTUP	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tabel Konsep Operasional	29
Tabel 3.1	Pedoman interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian ..	37
Tabel	Frekuensi X lingkungan kerja	48
Tabel	frekuensi Y Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 5.41	Rekapitulasi Lingkungan Kerja.....	71
Tabel 5.42	Rekalpitulasi Kepuasan Kerja	72
Tabel 5.43	Hasil Uji Validitas Variabel X	74
Tabel 5.44	Hasil Uji Validitas Variabel Y	75
Tabel 5.45	hasil uji Reliabilitas	76
Tabel 5.46	Hasil korelasi Variabel X dan y.....	77
Tabel 5.46	Model Summary	78
Tabel 5.37	Coefficients.....	78



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

.....	Tabulasi X Dan Y
.....	Frekuensi X Dan Y
.....	Reliabiliti, Korelasi Dan Regresi
.....	Dokumentasi



UIN SUSKA RIAU



BAB I PENDAHULUAN

A Latar Belakang

Era Globalisasi merupakan fenomena baru akibat perkembangan atau peningkatan kegiatan ekonomi dan bisnis antar negara-negara didunia misalnya Amerika Serikat, Jerman, Inggris, China, dan sebagiannya, dan yang diikuti oleh kemajuan teknologi seperti teknologi Informasi, Telekomunikasi dan Transportasi. Kemajuan tersebut kegiatan ekonomi seakan-akan tanpa batas negara, dan oleh karena itu, dibutuhkan penyusunan strategi serta memantapkan kemampuan organisasai dalam menghadapi globalisasi.

Keadaan seperti ini, terdapat perubahan-perubahan disegala bidang kehidupan manusia, ini juga terjadi pada bidang organisasi atau industri dampak dari globalisasi juga dapat terlihat jelas dengan meningkatnya kerja sama dengan pihak lain, agar mampu bersaing dalam pasar global.

Kemajuan organisasi dan industri yang pesat dewasa ini tidak lepas dari pentingnya unsur sumber daya manusia didalam organisasi dan industri, karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor dari pelaku dari semua kegiatan yang ada didalam organisasi dan industri, selain sumber daya alam, dan peralatan. Bahwa dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan yang sangat menentukan, karena betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan namun jika tanpa sumber daya manusia yang handal maka akan sulit bagi organisasi dan industri akan mencapai tujuannya.¹

Karyawan atau pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekeyaaan atau bagian penting dalam sebuah organisasi dan industri. Mereka menjadi

¹ Fauk Zaelani, Pengaruh Pelaksanaan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Divisi Pelayanan Sdm Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia Bandung, Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia: 2014

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang memengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Sikap ini akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap karyawan atau pegawai ini dikenal sebagai kepuasan kerja, stress, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.²

Kepuasan dalam bekerja adalah salah satu faktor yang dapat menciptakan motivasi kerja, karena kepuasan kerja ini dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika kepuasan tidak diperhatikan maka kinerja karyawan dalam berkerja tidak optimal.

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) karyawan harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya agar kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.³ Kepuasan dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti gaji, promosi, kelompok kerja, kondisi kerja, dan jenis pekerjaan itu sendiri. Mengenai kepuasan kerja setiap karyawan atau pegawai memiliki perbedaan dalam penilaian karena bersifat subjektif ini juga tergantung pada perbedaan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman kerja. Jika dari variabel tersebut tidak terlaksana maka akan timbul sikap ketidakpuasan kerja dan ini dapat berakibat pada produktivitas, kedisiplinan karyawan menjadi menurun, yang pada akhirnya mengganggu jalannya organisasi itu secara keseluruhan. Kepuasan kerja berupaya mengukur respon efektif terhadap lingkungan kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan bagaimana perasaan

²Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: 2001), hal.202.

³Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.,hal.2.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan atau pegawai menyangkut harapan organisasi itu, seperti imbalan, dan yang serupa.

Ada banyak hal yang menyebabkan seseorang bosan dengan pekerjaan yang dapat memengaruhi dalam menurunnya semangat kerja karyawan bisa karena kerja yang menonton, lingkungan kerja yang tidak kondusif, rekan kerja yang menyebarkan, atau ada masalah pribadi lalu terpikirlah, betapa menyenangkan kalau bekerja ditempat lain.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan mencakup aspek fisik dan non fisik yang perlu diperhatikan karena dapat memberikan umpan balik kepada perusahaan atau organisasi tersebut, tumbuhnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk kerja.

Hasil kerja seharusnya didukung dengan kondisi lingkungan yang kondusif misalnya, ruang kerja yang nyaman, jumlah peralatan yang memadai, beban kerja dan jam kerja yang sesuai, dan hubungan baik dengan atasan maupun dengan pegawai lain. Dari sini diharapkan karyawan akan memberikan kontribusi yang optimal dan perusahaan. Sehingga harapan dapat dicapai meskipun juga harus memperhatikan faktor-faktor yang lain seperti insentif, promosi dan lainnya.

Lingkungan kerja merupakan hak yang penting untuk pekerja dimana mereka setiap hari melakukan kegiatan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu yang hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu lingkungan kerja yang baik. Sebaliknya bisa dikatakan, suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila dalam kondisi demikian karyawan bisa melaksanakan kegiatannya dengan optimal, dengan sehat, aman, dan selamat. Ketidaknyamanan lingkungan kerja dapat terlihat akibatnya dalam waktu yang lama.lebih jauh lagi, keadaan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak yang tentunya tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan produktif.

Di dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru fenomena yang terjadi selama ini timbul gejala yang tidak diinginkan, seperti banyaknya waktu yang terbuang sia-sia yang dilakukan dengan hal yang tidak bermanfaat, kurangnya kehati-hatian dalam melakukan sesuatu, menggunakan barang-barang perusahaan dengan boros, serta saling bercerita tentang pribadi masing-masing.

Dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik mengambil judul: pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru.

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman dan penyimpangan dalam memahami judul penelitian ini, penulis perlu memberi penegasan dan penjelasan terhadap istilah yang digunakan pada judul penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain⁴.

⁴ Danang Sunyoto, *Teori, kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2012, hal. 43.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.⁵

Permasalahan

Alasan Memilih Judul

Penulis sangat berminat dalam penelitian ini karena didasari dengan beberapa alasan seperti berikut:

- a. Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru.
- b. Mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja pegawai melalui keadaan lingkungan kerja.

2. Identifikasi Masalah

1. Pegawai kurang puas dalam melaksanakan pekerjaan
2. Pegawai kurang disiplin dalam bekerja
3. Pegawai banyak membuang waktu dalam jam bekerja

3. Batasan Masalah

Agar lebih terarah, maka penulis membatasi permasalahan tersebut yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalahnya yakni “apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru”.

⁵Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: 2001), hal.202.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru.

2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat digunakan dari hasil penelitian adalah:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah informasi di bidang psikologi organisasi dan industri pada khususnya.
- b. Diharapkan dari penelitian ini memberikan masukan dan umpan balik untuk organisasi atau instansi yang bersangkutan.
- c. Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah informasi dan pengetahuan akan kedudukan Lingkungan kerja yang penting sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja sekaligus untuk pengembangan organisasi dan instansi dalam meningkatkan produktifitasnya.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan ini, penulis membagi dalam enam bab pembahasan, dimana masing-masing bab dibagi menjadi sub-sub sebagai berikut :

- BAB I : PENDAHULUAN : Dalam bab ini berisikan mengenai Latar Belakang Masalah, Penegasan Masalah, Rumusan Masalah, batasan masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian serta Sistematika Penulisan.
- BAB II : KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR: Bab ini berisikan tentang Kajian Teori, Kajian Terdahulu, kerangka berfikir, konsep variabel, hipotesis.
- BAB III : METODOLOGI PENELITIAN: Bab ini berisikan Pembahasan tentang jenis dan Pendekatan Penelitian, Lokasi dan waktu



Penelitian, Informasi Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Validitas dan Analisis Data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN: Bab ini berisikan tentang definisi lokasi penelitian penyajian.

BAB V : PEMBAHASAN PENELITIAN: Bab ini berisikan penyajian penelitian.

BAB VI : PENUTUP: Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.¹

Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain². Mendasarkan pada pengertian di atas, ruang lingkup lingkungan kerja:

- a. Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang di lakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.
- b. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

¹ Saydam, Saydam g, Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management). Jakarta: Djambatan 2000, hal. 226

² Danang Sunyoto, Teori, kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: CAPS, 2012, hal. 43.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor-faktor lingkungan kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, sebagai berikut³:

a. Hubungan dengan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi dari karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

b. Penerangan atau Cahaya

Penerangan yang ada diruangan kerja memengaruhi kemampuan manusia untuk melihat objek secara jelas, cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Kebutuhan akan penerangan yang baik, akan semakin diperlukan apabila kita mengerjakan suatu pekerjaan yang memerlukan ketelitian karena penglihatan. Penerangan yang kurang, mengakibatkan mata pekerja menjadi cepat lelah karena mata akan berusaha untuk dapat melihat, diman lelahnya mata mengakibatkan kelelahan mental; lebih jauh lagi keadaan tersebut bisa menimbulkan rusaknnya mata.

Kemampuan mata untuk dapat melihat objek dengan jelas juga ditentukan ukuran objek, iluminasi, dan lamanya melihat. Selain itu sebaiknya mata tidak langsung menerima cahaya dari sumbernya, tetapi cahaya tersebut harus mengenai objek yang akan dilihat, yang kemudian dipantulkan oleh objek tersebut kemata kita sehingga objek tersebut dapat dilihat.

Dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan dari matahari. Karena dalam menyelesaikan

³ Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju, 2001, hal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tugasnya sering kali penerangan membutuhkan yang cukup. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dapat menggunakan sinar matahari. Meskipun demikian haruslah dijaga bahwa sinar yang masuk hendaknya tidak menimbulkan silau atau udara yang pengap. Apabila suatu ruangan yang membutuhkan penerangan lampu maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biayadan pengaruh lampu tersebut terhadap orang yang bekerja.

Selain itu yang harus diperhatikan adalah bagaimana mengatur lampu tersebut sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Disamping itu masalah biaya juga perlu diperhatikan, kita harus selalu ingat bahwa penerangan yang terlalu banyak akan membuat rasa panas pada karyawan sehingga dapat mengurangi konsentrasi. Tetapi sebaliknya apabila penerangan kurang maka karyawan akan sering melakukan kesalahan dalam bekerja.

c. Warna

Warna yang dimaksud disini adalah warna ruang tempat kerja, dimana warna ini selain berpengaruh terhadap kemampuan mata untuk melihat objek, juga warna disekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis bagi para pekerja, karena menurut penyelidikan setiap warna itu memberikan pengaruh secara psikologis yang berbeda-beda terhadap manusia.

Pemanfaatan warna yang tepat diperusahaan dapat membantu mendorong kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan tetapi komposisi warnapun harus perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa kurang menyenangkan, rasa tidak menyenangkan ini dapat memengaruhi semangat dan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kegairahankerja para karyawan. Misalnya warna biru yang diijarkan warna ungu ini akan nampak suram.⁴

d. Lingkungan yang bersih

Dalam kehidupan sehari-hari banyak ungkapan mengenai kebersihan mengenai baik dari agama dan masyarakat, dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungannya, sebab hal ini memengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang.

Bagi seseorang lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang ini akan dapat memengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah. bayangkan jika bekerja pada suatu tempat yang berdebu dan bau tidak enak sedangkan pekerjaan kita memerlukan konsentrasi yang tinggi maka kita akan merasa terganggu dengan keadaan tersebut.

Kebersihan lingkungan ini mencakup baik dari ruangan kerja pribadi, dan keseluruhan ruang kerja, maupun fasilitas yang mendukung tempat kerja. kebersihan lingkungan kerja disini bukan hanya semata-mata kewajiban dari petugas kebersihan, setiap karyawan harus ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan, bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat mereka berkerja.

e. Jaminan Keamanan

Faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah tingkat kewanan kantor. Keamanan memiliki dua dimensi yaitu; keamanan barang-barang fisik kantor dan keamanan informasi (dokumen dan arsip) yang apabila hilang akan memengaruhi jalannya aktifitas perusahaan.

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan, rasa aman ini pada dasarnya

⁴ Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju, 2001, hal.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dimaksudkan keamanan dalam bekerja. Sebenarnya keamanan dan keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, dimana setiap perusahaan harus mematuhi, artinya setiap perusahaan harus menyidakan alat keselamatan kerja, melihat kegunaannya serta mengharuskan bagi setiap pekerja atau karyawan untuk memakainya.⁵ Tapi dalam prakteknya selain banyak perusahaan yang tidak mematuhi peraturan tersebut, karyawan itu sendiri sering mengabaikannya. Ini banyak diabaikan mungkin karena pertimbangan praktis, atau kurang sadar akan arti pentingnya keselamatan kerja.

Keamanan disini sebenarnya lebih luas dari itu semua sehingga termasuk disini konstruksi gedung tempat mereka bekerja. bekerja dalam keadaan tempat yang demikian tentu akan menimbulkan kegelisahan, yang akan memengaruhi pekerjaannya.

f. Sirkulasi Udara

Beberapa faktor kualitas udara yang perlu diperhatikan adalah temperature, kelembapan, fentilasi, serta kebersihan udara. Kontributor utama folusi udara dalam ruangan yang ditemukan pada kebanyakan ruang kantor adalah tingkat kelembapan berlebih, fentilasi yang kurang, serta asap rokok.

Sudah diketahui udara bahwa disekitar kita mengandung 21% oksigen 78% nitrogen 0,03% karbondioksida, dan 0,97% gas lainnya. Sedangkan gas oksigen merupakan gas yang sangat dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk proses metabolisme. Udara dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas-gas lainnya atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara disekitar kita dapat dirasakan dengan sesaknya pernafasan, rasa pengap, dan tidak boleh dibiarkan terlalu lama, karena dapat memengaruhi kesehatan tubuh dan mempercepat proses kelelahan.

⁵ Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju, 2001, hal.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk menjaga agar udara disekitar tempat kerja tetap sehat dalam arti kata cukup mengandung oksigen dan bebas dari zat-zat yang bisa mengganggu kesehatan, harus dipikirkan tentang sirkulasi udara yang baik, sehingga udara kotor bisa diganti dengan udara segar dan bersih, yang biasanya dilakukan melalui fentilasi.⁶

Sumber utama segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja pada siang hari, dimana biasanya manusia melakukan sebagian besar kegiatannya, pohon-pohonan merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan makhluk hidup.dengan cukupnya oksigen ditempat kerja, ditambah dengan pengaruh psikologis dari adanya tanaman ditempat kerja akan memberikan kesegaran, dan ini membantu dalam pemulihan dari kelelahan.

Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan dapat menggunakan kipas angin atau air conditoin (AC). Dengan menggunakan AC diruangan kerja dapat menciptakan kesejukan dan mengurangi kepengapan serta dapat mengatur temperatur suhu yang ada didalam ruang tempat kerja karena tubuh manusia selalu berubah menyesuaikan suhu diluar tubuh sehingga dapat mengurangi kelelahan dan rasa panas.suhu yang ada didalam ruangan berpengaruh pada tubuh manusia karena jika terlalu dingin atau terlalu panas maka dapat mengganggu dalam bekerja.

g. Kebisingan

Kemajuan ternyata banyak menimbulkan masalah seperti diantaranya yang dikatakan sebagai polusi dimana keadaan ini tidak terjadi dimasa lampau. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan adalah kebisingan, yaitu bunyi-bunyian yang tidak dikehendaki oleh telinga kita.tidak dikehendaki karena dalam jangka panjang bunyi-bunyian tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan dapat menimbulkan kesalahan

⁶ Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju, 2001, hal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

komunikasi. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan suatu tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu: lamanya, intensitas, dan frekuensinya.⁷ Adapun akibat lain dari tingkat suara yang terlampau keras atau bising ialah:

- Timbulnya perubahan psikologis. Penelitian menunjukkan bahwa pada orang-orang yang mendengar bising 95-100 desibel, terjadi penciutan dari pembuluh darah, perubahan detak jantung, meningkatkan tekanan darah, dan meningkatkan ketegangan otot.
- Adanya dampak psikologis. Bising dapat mengganggu kesejahteraan emosional. Orang yang bekerja dalam lingkungan yang ekstrem bising dapat menimbulkan sifat agresif, penuh curiga, dan cepat jengkel dari pada orang yang bekerja ditempat dan kondisi tenang.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.⁸

Pengaruh kebisingan secara keseluruhan adalah kerusakan pada indera pendengaran, gangguan komunikasi dan timbulnya salah pengertian, gangguan faal, seperti gangguan psikomotorik, gangguan tidur dan efek pada persyarafan otonom seperti bertambah cepatnya metabolisme dan meningkatnya tegangan otot, serta efek psikologis, yaitu perasaan terganggu, dan ketidaksenangan yang berakibat terganggunya konsentrasi kerja dan turunya kesigapan mental.⁹

Berdasarkan beberapa pendapat diatas bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu

⁷ Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju, 2001, hal. 21

⁸ Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju, 2001, hal. 31

⁹ Suma'mur P.K. Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. PT. Gunung Agung, Jakarta :1989. Hal 19

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam menyelenggarakan aktifitas organisasi.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik itu sendiri adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi dengan keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pimpinannya.

Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada dilingkungan kerjanya dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerjanya juga akan meningkat. Ada lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa memengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan, merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan keyakinan, perhatian, serta menghargai kerja sama antar kelompok, yaitu sejauhmana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- d. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Secara perundang-undangan lingkungan kerja fisik juga diatur sesuai dengan keputusan menteri kesehatan No.261/MENKES/SK/II/1998 tentang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

persyaratan kesehatan lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari uraian pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa urgensi lingkungan kerja adalah bagaimana karyawan itu menilai segala sesuatu yang ada didalam ruang kerja dan disekitar baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat memengaruhi kinerja dan Produktifitas kerja.

Pandangan islam tentang lingkungan kerja, menurut Djafar(1994) menyatakan islam merupakan agama yang pertama memerintahkan kebersihan baik kebersihan kota, desa, jalan, rumah tempat kediaman dan sebagainya. Dan Allah SWT melarang pencemaran hidup dan sumber-sumber air.¹⁰ Didalam Alquran surat Al Muddatsir:1-7 Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الْمُدَّثِّرُ قُمْ فَأَنْذِرْ وَرَبَّكَ فَكَبِّرْ وَثِيَابَكَ فَطَهِّرْ فَاهْجُرْ وَالرُّجْزَ تَمْنُنْ
تَسْتَغْنِي وَلَا وَلِيَّكَ فَاصْبِرْ

Artinya: “hai orang yang berselimut(muhammad),bangunlah lalu berilah peringatan agungkanlah tuhanmu; bersihkanlah pakaianmu; tinggalkanlah perbuatan dosa; janganlah engkau memberi sesuatu(dengan maksud) memperoleh (imbalan) yang lebih banyak; dan untuk (melaksanakan perintah) tuhanmu, bersabarlah”(AL-Muddatsir:1-7)

Pada ayat kelima terdapat dua kata,yaitu yang pertama kata ar-ruj yang banyak ditafsirkan sebagai perbuatan dosa atau sesuatu yang kotor yang merusak, yang kedua kata fahjur yang berasal dari kata hajara, yaitu sikap yang meninggalkan sesuatu karena ingin memperoleh kebahagiaan. Dari kata yang

¹⁰ Muhammadijah Dja'far, *Membina Pribadi Muslim*, (Malang: 1994), hal.1.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sama, dikenalah kata *hijrah*. Hijrah berarti pula ingin mengubah diri untuk menjadi lebih baik (*ar-ruj*).¹¹

Kalau dikita lihat secara mendalam dinuzul surah ini, ada semacam ajakan dari Allah SWT, ”Wahai orang yang berselimut, orang-orang yang ketakutan, orang-orang yang terpuruk dibalik kain yang rapuh, bangkitlah berubahlah, bergeraklah”. Dalam khajannah balaghah lima ayat tersebut memberikan nuansa untuk membersihkan diri, menampilkan semangat keberanian (*qum fa andzir*) dan kemudian mengubah diri. Ada semacam semangat untuk mengubah diri dan mengubah orang lain.¹² Mengubah diri ini dimaksudkan selain pihak manajemen seharusnya para pegawai dapata menjaga lingkungan kerja yang ada disekitar mereka dengan baik, agar dalam melakukan pekerjaan terhindar dari kecelakaan yang dapat mengganggu kesehatan atau keselamatan dalam bekerja.

Dalam istilah kedokteran yang dimaksud lingkungan adalah segala situasi dan kondisi sekitar manusia, yang memengaruhi kesehatan. Lingkungan yang sehat ialah lingkungan yang bersih dari kuman (bakteri), dan benda-benda yang dapat menimbulkan penyakit. Istilah lingkungan ini, meliputi kota, desa, dan segala bangunan-bangunan; jalan-jalan, sungai-sungai, pantainya serta berbagai sumber air. Demikian pula segala kebutuhan manusia tentang makanannya, minuman, dan pakaiannya.

Islam sangat memneningkan kebersihan dan kesehatan lingkungan yang berdampak langsung pada manusia itu sendiri. Dalam hal ini kita dapati didalam ajaran-ajarannya, yang mendahului segala ilmu pengetahuan.dalam hadis nabi Muhammad Saw yang diriwayat H.R Bukhari dan muslim, sabda Rasullullah Saw¹³.

وَتُمِيطُ الْأَذَى عَنِ الطَّرِيقِ صَدَقَهُ

¹¹Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: 2002), hal.134-135.

¹²*Ibid*

¹³Muhammad Dja'far, *Membina Pribadi Muslim*, hal.12.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: “Dan menyingkirkan suatu rintangan dari jalan adalah sedekah (H.R Bukhari dan muslim).

Penjelasan ayat diatas menerangkan bagaimana agama islam sangat memperhatikan lingkungan, baik, lingkungan rumah tangga, lingkungan tempat kerja, bahkan yang lebih luas lagi yaitu lingkungan hidup disekitar kita, karena pengaruhnya yang ditimbulkan akan berdampak langsung kepada manusia itu sendiri oleh sebab itu sangat penting menjaga kebersihan lingkungan yang ada disekitar karena dari penjelasan ayat diatas bahwa menjaga kebersihan merupakan salah satu untuk beramal. Kebersihan yang dimaksud disini tidak mengenai kotoran yang menimbulkan penyakit saja akan tetapi gangguan-gangguan yang dapat menimbulkan kecelakaan dan kerugian kepada manusia.

Begitu besarnya ajaran agama islam serta perintahnya terhadap kebersihan dan kesehatan lingkungan hidup manusia. Jika peringatan-peringatan tersebut dijalankan dan diamalkan dalam kehidupan sehari-hari maka dapat mengurangi terjadinya kecelakaan dalam melakukan pekerjaan, sehingga dalam bekerja tidak ada perasaan khawatir serta bekerja dengan tenang.

B. Kepuasan Kerja

Menurut Suwatno kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multifaceted (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang¹⁴. Menurut Keither dan Kinicki kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspeknya.

¹⁴Suparno Eko Widodo, *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015, hal.170.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Robbins mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah yang di yakini oleh pekerja yang seharusnya di terima¹⁵.

Teori dua faktor dari Herzberg, teori dua faktor di kembangkan oleh Frederick Herzberg. Dia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuan. Teori ini menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Frederick Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan dan factor pemotivasian.¹⁶

Teori hierarki kebutuhan Abraham H. Maslow. Abraham Maslow mengemukakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lainnya.
2. Kebutuhan keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial : mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan : mencakup faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya; yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.¹⁷

Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta 2016, hal.200.

Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung. Hal 15.

Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks. Jakarta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Greenberg dan Baron mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya. Menurut Gibson kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka¹⁸.

Kepuasan kerja menurut Sutrisno mengandung pengertian sebagai berikut¹⁹.

- a. Pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks, reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.
- b. Pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan fisiologi. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang di hadapinya.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu:

- a. Kepuasan kerja menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja

¹⁸Wibowo, *manajemen kinerja*, Jakarta, 2016, hal. 415.

¹⁹Arif Yusuf Hamali, *pemahaman manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta 2016, hal. 202.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Kepuasan kerja merupakan preferensi nilai yang di pegang banyak peneliti perilaku organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Harold E. Burt mengemukakan pendapatnya mengenai faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu²⁰:

- 1) Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:
 - a) Hubungan manager dengan karyawan
 - b) Faktor fisik dan kondisi kerja
 - c) Hubungan sosial diantara karyawan
 - d) Sugesti dari teman sekerja
 - e) Emosi dan situasi kerja
- 2) Faktor individu, yaitu yang berhubungan dengan:
 - a) Sikap orang dengan pekerjaannya
 - b) Umur orang suatu bekerja
 - c) Jenis kelamin
- 3) Faktor-faktor luar (ekstren), yang berhubungan dengan:
 - a) Keadaan keluarga karyawan
 - b) Rekreasi
 - c) Pendidikan

Ghisheli dan Brown mengemukakan adanya lima faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja²¹, yaitu :

- 1) Kedudukan(posisi)

Pada umumnya bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.
- 2) Pangkat(golongan)

Moh AS'ad, *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya manusia*, (Yogyakarta: 2003), hal.112.

Ibid



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adanya kenaikan upah kadang dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

3) Umur

Bahwa ada hubungan kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25-34 tahun dan umur 40-45 tahun adalah umur-umur yang dapat menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4) Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah jaminan finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

5) Mutu pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pemimpin kepada bawahan.

Blum mengemukakan faktor-faktor kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah²²:

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, dan harapan.
- 2) Faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakat.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju, selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketetapan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas

Gilmer mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut²³:

²² Moh Aa'ad, *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya manusia*, (Yogyakarta: 2003) hal.104

²³ Moh Aa'ad, *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya manusia*, (Yogyakarta: 2003). Hal. 114



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diararag mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diararag mengumunkan dan memperbarag sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuas selama kerja.

2) Keamana kerja

Keamnan kerja sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria atau wanita. karena berpengaruh pada perasaan karuywan selama bekerja.

3) Gaji

Gaji dapat menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekpresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan menejement

Perusahaan dan manejement yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan

5) Pengawasan(supervisi)

Supervisor yang buruk dan terlalu banyak menuntut dapat berakibat absensi dan turnover.

6) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Sukar dan mudahnya pekerjaan serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja

7) Kondisi kerja

Karyawan lebih merasa puas dalam bekerja dengan kondisi kerja yang kondusif dan bersih

8) Aspek sosial dalam bekerja

Merupakan faktor yang dapat menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja walaupun sikap ini sulit untuk digambarkan.

9) Komunikasi

Komuniaksi yang lancar denagn pihak manejemnet. Dalam hal ini kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ataupun prestasi karyawan dapat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan

10) Fasilitas

Fasilitas kesehatan, cuti, dan pensiun dan lainnya apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Disamping kita harus mengetahui mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, maka perlu untuk mengetahui beberapa tanda-tanda dari sikap ketidak puasan karyawan. Gejala-gejala ketidak puasan kerja menurut 2 tokoh adalah sebagai berikut²⁴:

Adapun tanda-tanda ketidak puasan bekerja menurut Daud Sirait adalah sebagai berikut:

- 1) Kelesuan yang berlebihan
- 2) Banyak bercakap-cakap pada waktu jam kerja, terutama yang menyangkut pribadi masing-masing
- 3) Pemakaian barang-barang kantor dengan boros.
- 4) Banyak waktu terbuang
- 5) Keteledoran dan ketidak hati-hatian
- 6) Ketidaksediaan untuk bekerja sama antara atasan dengan bawahannya.

Berikut teori-teori kepuasan kerja:

a. *Discrepancy Theori*

Teori ini dipelopori oleh porter. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*diference between how much of something there should be and how much there "is now"*)²⁵.

Kemudian lockhe menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada Discrepancy antara should (*expectation, needs and values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsi telah diperoleh atau

Moh, As'ad. *Psikologi Industri*, hal.67.

Moh As'ad, *Op.Cit.*, hal.105.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan kandungan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.²⁶

Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi negatif *discrepancy*, maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

b. *Equity theory*

Equity teori dikembangkan oleh Adams Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan adil atau tidak adil atas suatu situasi diperoleh dengan cara membandingkan dengan dirinya dengan orang lain baik satu kantor, maupun ditempat lain. Menurut teori ini elemen-elemen dari *equity* ada tiga yaitu:²⁷

- 1) *Input*, adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan misalnya *education, experience, skill, personal tool* dan sebagainya.
- 2) *Out comes*, *outcome* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya seperti *pay, fringe benefit, status, symbol, recognition, self-expression* dan sebagainya.
- 3) *Comparison person*, *comparison person* adalah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input-out comes* yang dimiliki. *Comparison person* bias berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain, atau bias dengan dirinya sendiri di waktu lampau.

²⁶ Ibid

²⁷ Ibid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) *Two factor theory*, Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam teori ini terdapat dua faktor yang dapat menyebabkan pegawai puas atau tidak puas yaitu faktor *satisfiers* atau *matifator* dan faktor *dissatisfiers* atau *hygiene factor* *satisfiers* (*matifator*) faktor-faktor yang sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang dan tanggung jawab. Faktor pemeliharaan atau disebut *disatisfier* meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, gaji, hubungan dengan karyawan lain, kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja dan status

Dari ketiga teori kepuasan kerja yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti mengacu kepada teori Herzberg yang menyatakan bahwa ada dua faktor yang menyebabkan puas atau tidak puasnya pegawai dalam bekerja yaitu *satisfiers* dan *disatisfiers* yang mencakup aspek psikologis, sosial, fisik, dan finansial individu.

Menurut Locke, mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidak puasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lampau dari pada masa yang akan datang. lingkungan kerja yang da ditempat kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Setelah berada dalam dunia pekerjaan terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi jalannya pekerjaan. Faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan bukan hanya bersifat wajar sebagai manusiawi tetapi juga akan menimbulkan serangkaian kerugian apabila tidak diperhatikan dan sebaliknya dan mendatangkan keuntungan jika ada perhatian terhadap faktor tersebut. Dari sini dapat dilihat bahwa manusia adalah salah satu komponen yang penting dari sistem kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Secara garis besar faktor-faktor tersebut termasuk dalam kelompok yaitu faktor dalam diri karyawan (internal) dan faktor dilaur diri (eksternal) dan kedua faktor tersebut meliputi aspek psikologis, fisik, sosial, dan finansial. Besarnya pengaruh faktor-faktor itu semua terhadap keberhasilan kerja tidak sekedar hasil jumlah atau rata-rata dari pengaruh setiap faktor tetapi merupakan interaksi faktor-faktor tersebut, hasil interaksi keseluruhan inilah secara kesatuan memberikan pengaruh bak karywan maupun perusahaan.

Pandangan islam tentang kepuasan kerja, seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karywan terhadap kondisi dan situasi kerja yang ada.denagn terpenuhinya akan harapan pegawai maka akan adanya hubungan dengan kebermaknaan dalam bekerja dan hidup.

Bastaman menjelaskan bahwa keinginan untuk hidup secara bermakna memang merupakan motivasi utama pada manusia. Mereka yang menghayati hidup bermakna menunjukan corak kehidupan penuh gairah dan optimisme dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Dengan demikian kegiatan-kegiatan mereka menjadi lebih terarah, dan lebih mereka sadari, serta merasakan sendiri kemajuan-kemajuan yang telah dicapai.²⁸

Bekerja dalam hal ini merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia, kebutuhan ini dapat bermacam dan berubah, bahkan sering kali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapainya, dan orang berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukan akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih baik dari pada keadaan sebelumnya. Nilai kerja adalah sesuatu konsep pandangan hidup manusai dalam bekerja untuk mencari kepuasan yang berisi segala keinginan yang dianggap baik, penting, bermanfaat, baik yang

Bastaman, H.D. *Itegrasi Psikologi Dengan Islam*. (Yogyakarta: 2005), hal.194-196.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyangkut hasil kerja maupun dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri.²⁹ sebagai mana dalam firman Allah SWT, surat An-Nahl ayat 97:

عَمِلَ مَنْ صَالِحًا أَوْ ذَكَرٍ مِنْ أَنْشَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً
وَلَنُخْرِجَنَّهٗمْ أَجْرَهُمْ كَانُوا مَبِأً حَسَنٍ يَعْمَلُونَ

Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik [839] dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Dalam hal ini jika konseling ingin berkontribusi, bimbingan konseling yang bisa dilakukan dalam menangani fenomena yang terjadi diatas adalah dengan menggunakan teknik bimbingan konseling yaitu dengan pendekatan *Behaioral*. Didalam suatu proses konseling membatasi prilaku sebagai fungsi interaksi anatara pembawaan dengan lingkungan.kepu dulian konselor itu sendiri terletak pada pengamatan prilaku sebagai kriteria pengukuran keberhasilan konseling³⁰.

Dalam konsep *behavioral*, prilaku manusia merupakan hasil belajar yang dapat diubah memanipulasi atau mengkreasikan kondisi-kondisi belajar proses konseling itu sendiri merupakan suatu proses atau pengalaman belajar untuk membentuk konseli mengubah prilakunya sehingga dapat menyelesaikan masalahnya.sa at ini konsep *behavioral* modern memeandang manusia merupakan suatu mekanisme dan pendekat ilmiah yang disampaikan pada pendekatan secara sistematis dan terstruktur dalam proses konseling.dalam hal ini adda beberapa karakteristik dalam konseling *behavioral* adalah:

- a) Berfokus pada tingkah laku yang tanpak spesifik

Ahmad Janan Asifudin, 2004. Etos Kerja Islami. Penerbit Universitas. Muhammadiyah Surakarta. Hal.164

Jhon W. Santrock, *Pikologi Pendidikan*, Kencana, hal.266.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Memerlukan kecermatan dalam perumusan konseling
- c) Mengembangkan prosedur perlakuan spesifik sesuai dengan masalah klien dan
- d) Penilaian yang objektif terhadap tujuan konseling.

Hal utama yang perlu diperhatikan dan dilakukan dalam konseling behavioral adalah membentuk perilaku yang baru dan memishkan tingkah laku yang bermasalah itu serta membatasi secara khusus perubahan apa yang dikehendaki. Dalam hal ini konselor meminta peserta didik supaya mereka mampu mengendalikan tingkah laku yang bermasalah tersebut dengan cara membiasakan tingkah laku yang baru yang benar-benar ingin dirubah dan tingkah laku baru yang ingin diperolehnya.

Fungsi konseling behavioral secara umum adalah untuk menciptakan hubungan yang hangat dan penuh empaty dengan kliennya. berikut ini adalah fungsi konseling dalam konseling behavioral:

- a) Mengarahkan klien dalam menentukan bentuk target yang ingin dicapai dan langkah-langkah untuk mencapainya.
- b) Menganalisa tingkah laku klien baik yang ingin diubah maupun yang akan dipelajari.
- c) Mengembangkan atmosfer kepercayaan dengan memperhatikan bahwa ia menerima dan memahami klien.

Tujuan konseling behavioral, tujuan konseling behavioral adalah untuk menghapus atau mengurangi tingkah laku-tingkah laku yang bermasalah dan untuk digantikan dengan tingkah baru yaitu tingkah laku yang aktif yang diinginkan oleh klien. Terapi ini berbeda dengan terapi lain, dan pendekatan ini ditandai oleh:

- a) Fokus pada perilaku yang tampak dan spesifik
- b) Kecermatan dan penguraian tujuan-tujuan treatment(perlakuan)
- c) Formulasi prosedur treatment khusus sesuai dengan masalah khusus
- d) Penilaian objektif mengenai hasil konseling

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tujuan yang sifatnya umum harus dijabarkan dalam perilaku yang spesifik yakni:

- a) Diinginkan oleh klien
- b) Konselor mampu dan bersedia membantu mencapai tujuan tersebut
- c) Klien dapat mencapai tujuan tersebut
- d) Dirumuskan secara spesifik. konselor dan klien bersama-sama (bekerjasama) menetapkan/merumuskan tujuan-tujuan khusus konseling.

Penelitian Relevan

Sebelum memulai penelitian, penulis melakukan studi literatur terhadap beberapa penelitian terdahulu tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja. penelitian-penelitian tersebut adalah:

1. Esa Febriani, *Hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan bagian produksi di industri CPO*. Hasil yang ditemukan hubungan kualitas kepemimpinan gaya manajemen, program dan kebijakan ketenagakerjaan otonomi, hubungan interdisiplin dan pengembangan profesional dan kepuasan kerja. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis adalah unsur yang diteliti adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja, dan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.
2. Agung Wahyu Handari, Try utomo, (2013), *pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Rs"x*". Hasil yang diteliti adalah secara bersama-sama lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini adalah melakukan analisa terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja, perbedaannya adalah, dengan melakukan analisa terhadap kompensasi kerja dan komitmen organisasi.
3. Nanik Sulityarini (2013), *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai kerja tetap di rumah sakit Haji Jakarta tahun 2013*. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara gaji, pengakuan, kebijakan organisasi, hubungan interpersonal, jenis pekerjaan, jaminan pekerjaan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengawasan dan kondisi kerja persamaan penelitian ini adalah, sama-sama melakukan penelitian tentang kepuasan kerja. Perbedaannya adalah tidak adanya analisis tentang lingkungan kerja.

Operasional Variabel

Operasional variabel adalah pengertian variabel (yang di ungkap definisi konsep) operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X) dan kepuasan kerja (Y). Untuk lebih jelas tentang konsep operasional variabel dalam penelitian ini di lihat tabel 2.1

Tabel 2.1
Operasional Tabel

Variabel	Definisi variabel	Indikator	
Lingkungan kerja (X)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner	a. Lingkungan kerja fisik	a. Penerangan/cahaya ditempat kerja b. Temperatur/suhu udara ditempat kerja c. Kelembapan udara ditempat kerja d. Sirkulasi udara ditempat kerja e. Bau tak sedap ditempat kerja f. Tata warna ditempat kerja g. Dekorasi ditempat kerja h. Keamanan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	dan sebagainya.				
			b. Lingkungan c. d. e. kerja non fisik	1. Hubungan antara atasan dan bawahan	
Kepuasan Kerja(Y)	Menurut teori Abraham Maslow sebagai titik acuan	a. Psikologis		Lapar,haus,perlindungan (pakaian keamanan)	
		b. Keamanan		keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan	

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

menentukan faktor-fakto yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Abraham Maslow mengemukakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang		emosional
	c. Sosial	diterima baik, dan persahabatan
	d. Penghargaan	status, pengakuan, dan perhatian
	e. Aktualisasi diri	dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebutuhan		
-----------	--	--

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.³¹ Untuk menjawab hipotesis, penulis melakukan (Uji T). Adapun rumus Hipotesis alternative (Ha) dan Hipotesis nol (Ho):

³¹ Suharsismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014), hlm. 110

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ha : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru.

Ho : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini dengan menggunakan deskriptif kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak di tuntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, seperti penampilan hasilnya.¹

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Yang menjadi lokasi penelitian penulisan ini adalah di Dinas Peremberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau Waktu Penelitian. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini terhitung dari bulan Agustus hingga Oktober 2019.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto bahwa populasi merupakan keseluruhan dari subjek penelitian.² Populasi terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu yang diadakan suatu penelitian.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan subjek penelitian, yaitu pegawai di Dinas Peremberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau sebanyak 80 orang pegawai.

¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 62

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 108



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Sampel

Sampel adalah sejumlah individu yang diambil dari populasi yang mewakilinya.³ Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁴

Dalam pengambilan sampel peneliti berpedoman pada Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik ambil semua, sehingga merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya b³⁶ (lebih dari 100 orang) dapat menggunakan sampel. Menurutnya sampel diambil antara 10% - 15% hingga 20% - 25% atau bahkan boleh lebih dari 25% dari jumlah populasi yang ada.⁵

Untuk menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan teknik penarikan sampel berdasarkan jumlah populasi. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 orang. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah pegawai di Dinas Peremberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau yakni 80 orang pegawai.

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto, teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya.⁶ Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, peneliti memerlukan instrumen yaitu alat bantu agar pengerjaan pengumpulan data menjadi lebih mudah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

³ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: ANDI, 2002), Cet. 32, hlm. 70

⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 109

⁵ *Ibid*, 112.

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 136



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Observasi

Observasi, Yaitu pengumpulan data dengan melakukan peninjauan atau pengamatan langsung, serta memperhatikan dan mengamati masalah yang diteliti dilokasi penelitian.⁷

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah yang diteliti.⁸

3. Angket

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.⁹

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.¹⁰ Skala ini berinteraksi 1-5 yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

Untuk kalimat-kalimat positif, masing-masing kategori jawaban diberikan skor sebagai berikut:

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | : diberi skor 5 |
| 2. Setuju (S) | : diberi skor 4 |
| 3. Kurang Setuju (KS) | : diberi skor 3 |

⁷ Sutrisno. *Metodologi Research*. (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2014) hlm. 76

⁸ Muhammad. *Metode penelitian Ekonomi Islam*. (Jakarta : Rajawali Pers. 2018) hlm 152

⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 138

¹⁰ Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 12



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STJ) : diberi skor 1

Uji Validitas dan Reliabilitas

Langkah penting dalam kegiatan pengumpulan data adalah melakukan pengujian terhadap instrumen yang akan digunakan. Instrumen dalam penelitian ini adalah instrumen angket, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel (Y). Sebelum diujikan pada sampel, maka instrumen tersebut harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Yang mana nanti item soal yang valid akan dijadikan sebagai instrumen penelitian akhir.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.¹¹

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen, jadi, sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasi skor-skor pada setiap butir soal, kemudian diuji dengan rumus *product moment* (r_{hitung}) dan dibandingkan dengan (r_{tabel}), apabila nilai (r_{hitung}) lebih besar dari nilai (r_{tabel}) maka dinyatakan tidak valid. Semua data diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 17.0 For Windows. Dengan pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

- a. Jika dapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan dalam kuesioner signifikan terhadap skor total (artinya kuesioner dinyatakan valid).
- b. Jika dapat $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan dalam kuesioner signifikan terhadap skor total (artinya kuesioner dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas Soal

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung : Alfabeta, 2003), 55.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Reliabilitas secara sederhana, reliabilitas berarti hal tahan uji atau dipercaya. Sebuah alat evaluasi dipandang reliabel atau tahan uji, apabila memiliki konsisten atau hasil. Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk mengetahui keandalan kuesioner atau angket.

Angket dapat dikatakan handal apabila kuesioner tersebut konsisten untuk mengukur konsep dari suatu kondisi lain (reliable). Suatu tes dapat dikatakan memiliki taraf reliabilitas yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap dan dapat dihitung dengan koefisien reliabilitas. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *alpha cronbach*.¹²

F Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menganalisis data dengan menggunakan teknik statistik. Untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru, akan dilakukan pengelolaan data dengan teknik pengelolaan dan menggunakan korelasi untuk menguji hipotesis. Dalam analisis ini penulis dibantu dengan program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 17.0 for Windows*. Adapun metode analisis data digunakan dalam penelitian ini dengan beberapa cara yakni :

1. Uji Korelasi *Product Moment*

Metode analisis korelasi *Product Moment* yaitu korelasi yang berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Untuk mencari korelasi variabel X dan variabel Y peneliti menggunakan program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 17.0 for Windows*.

Adapun untuk melihat interpretasi korelasi pada penelitian ini adalah melalui tabel dibawah ini :

Pabandu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2006), 65-71.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.1

Pedoman interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	Hubungan Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Hubungan Kuat
0,40 – 0,599	Hubungan Sedang
0,20 – 0,399	Hubungan Lemah
0,00 – 0,199	Hubungan Sangat Lemah

Untuk menganalisis data penulis menggunakan bantuan perangkat komputer melalui program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 17.0 for Windows*.¹³

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana berguna untuk mendapatkan pengaruh antara variabel X dan variabel Y nya, dan analisis ini untuk menganalisis data pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru. Adapun bentuk persamaan Regresi Linier Sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

A = Nilai Konstanta

B = Koefisien Regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel dependen (X) yang didasarkan pada variabel independen (Y).¹⁴

Duwi Priyatno, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, (Jakarta : Andi Publisher, 2009), 74.
Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung : Alfabeta), 158.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A Sejarah Singkat Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Riau.

Berdasarkan peraturan gubernur riau nomor 76 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Provinsi Riau. bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 3 ayat (6) peraturan daerah provinsi riau nomor 4 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Provinsi Riau, perlu menetapkan, peraturan gubernur tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Provinsi Riau.

Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah (lembaran negara Republik Indonesia tahun 2014 nomor 244, tambahan lembaran negara Republik Indonesia nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan undang-undang nomor 9 tahun 2015 tentang perubahan kedua atas undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah menjadi undang-undang (lembaran negara Republik Indonesia tahun 2015 nomor 58, tambahan lembaran negara Republik Indonesia nomor 5679).

Peraturan menteri dalam negeri nomor 80 tahun 2015 tentang pembentukan produk hukum daerah (berita negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036). Pembentukan daerah Provinsi Riau nomor 4 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Provinsi Riau (lembaran daerah Provinsi Riau tahun 2016 nomor 4) memutuskan peraturan gubernur tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Provinsi Riau.¹

¹ Dokumen Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Visi dan Misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau.

Terwujudnya Provinsi Riau Sebagai Pusat Perekonomian dan Kebudayaan Melayu dalam Lingkungan Masyarakat yang Agamis, Sejahtera Lahir dan Batin, di Asia Tenggara Tahun 2020.

Visi dan Misi BPMD PROVINSI RIAU

Visi:

Visi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau adalah *'Terwujud nya Kemandirian Masyarakat, Kesenjangan dan Keadilan Gender Serta Perlindungan Masyarakat dalam Kehidupan Berbangsa dan Bernegara''*.

Misi:

Adapun Misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau yaitu :

- a. Mewujudkan Masyarakat yang Mandiri, Mampu mengatasi Permasalahan Kemiskinan, Kesenjangan Gender, yang di dukung dengan Fungsi Manajemen Pemerintahan Desa/ Kelurahan, Lembaga Desa yang optimal
- b. Mewujudkan Rasa Aman dan Tenang dalam Masyarakat

2. Struktur organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau

Dalam sebuah instansi baik Instansi pemerintahan maupun instansi bisnis, yang disebut sebagai organisasi harus adanya suatu susunan yang dipakai sebagai dasar dalam pembagian tugas agar dapat dilakukan dengan baik dan lebih terkoordinir. Dan susunan ini dapat disebut sebagai struktur organisasi. Struktur organisasi akan nampak lebih jelas apabila digambarkan dalam bentuk bagan organisasi, yang disebut badan organisasi yaitu suatu gambaran dari struktur organisasi yang menunjukkan hubungan, saluran, aliran organisasi yang sah, dalam mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri.²

² Dokumen Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam sebuah struktur organisasi dapat dilihat secara jelas dan terperinci tentang pembagian wewenang dan tanggung jawab atas pekerjaan setiap orang dalam suatu organisasi tersebut, jadi struktur organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam lembaga pemerintahan Negara. Karena perlunya pendelegasian wewenang yang jelas merupakan konsekuensi dan keterbatasan seseorang dalam memimpin suatu organisasi. Sementara pendelegasian wewenang umumnya tercermin pada struktur organisasi pemerintahan tersebut. Dan Selanjutnya struktur organisasi yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pekanbaru Provinsi Riau dapat dilihat pada Bagan sebagai berikut³:



UIN SUSKA RIAU

³ Dokumen Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3 Data-Data Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa
Provinsi Riau⁴

Susunan Organisasi Dinas Peremberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau terdiri dari

⁴ Dokumen Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Kepala Dinas PMD : Drs. H.Syarifuddin, AR,M.Si
- 2) Sekretaris : Hj.Raja Siti Nuraisyah,S.Sos.M.Si
Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Perencanaan Program : Wan Taufik Hidayat,SE,ME
 - b. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan : Hasmar,SE.M.Si
 - c. Sub Bagian Umum : Didi Yuni Aji,SH
- 3) Bidang Pemberdayaan Masyarakat, terdiri dari:
 - a. Kepala Bidang Pemberdayaan Masyarakat : Ir.Kristopel Sipahutar,M.Si
 - b. Kasi Peningkatan SDM Lembaga Kemasyarakatan : Eva Warni,S.Sos, M.Si
 - c. Kasi Sosial Budaya Masyarakat dan Komunitas Adat : Azuar,S,IP
 - d. Kasi Keswadayaan Masyarakat : Dra.Agustina
- 4) Bidang Bina Pemerintahan Desa dan Kelurahan, terdiri dari:
 - a. Kepala Bidang Pemerintahan Desa dan Kelurahan : Aswandi,SP,M. Si
 - b. Kasi Peningkatan Kapasitas Aparatur Desa, Badan Pemusyawaratan Desa, dan Kelurahan : Yorin Effendi,S.STP
 - c. Kasi Penataan dan Administrasi Desa, dan Kelurahan : Firial Antoni,A. MP
 - d. Kasi Evaluasi Pengembangan Desa dan Kelurahan : Andryco,S.STP,M. Si
- 5) Bidang Fasilitas Keuangan Aset dan Pendamping Desa, terdiri dari⁵:
 - a. Kepala Bidang Fasilitas Keuangan Aset dan Pendamping Desa : M.Sartibi,SH,MH
 - b. Kasi Fasilitas Pengelolaan Keuangan Desa : Riyad Meka Permana,SE
 - c. Kasi Fasilitas Pengelolaan Aset Desa : M.Nasir,SH
 - d. Kasi Pengendalian Pendapatan dan Pendamping Desa : Musa Albakri, A.Md.
- 6) Bidang Usaha Ekonomi Masyarakat dan Teknologi Tepat Guna, terdiri dari:

⁵ Dokumen Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Kepala Bidang Usaha Ekonomi Masyarakat dan Teknologi Tepat Guna : Nasrijal,S.Sos
- b. Kasi Pengembangan Usaha Ekonomi dan Kerjasama Masyarakat : Tengku Fadhly Chairuddin,SE
- c. Kasi Pendayagunaan Potensi Masyarakat dan Pengembangan Kawasan Perdesaan : Rusli,S.Sos
- d. Kasi Pemberdayaan SDA dan Teknologi Tepat Guna : Junaidi,S.Pt

4. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan Desa Provinsi Riau.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan Desa Pegawai di Daerah Provinsi Riau mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan atau kegiatan teknis penunjang Badan Kepegawaian, yang meliputi kabupaten se-Provinsi riau.

- 1) Kepala Dinas PMD mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Badan di bidang Assesment dan Pembinaan Rohani Pegawai, ketatausahaan dan pelayanan.
- 2) Sekretaris mempunyai Tugas melaksanakan tugas mempunyai fingsi⁶ :
 - a. Penyusunan rencana kerja Sekretariat dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
 - b. Perumusan kebijakan teknis kesekretariatan
 - c. Pelaksanaan urusan umum
 - d. Pelaksanaan urusan Kepegawaian
 - e. Pelaksanaan urusan Keuangan
 - f. Pelaksanaan urusan perencanaan dan evaluasi
 - g. Pengoordinasi pelaksanaan tugas satuan organisasi lingkup Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan Desa, dan

⁶ Dokumen Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

h. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Sekretariat dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

3) Subbagian Umum dan Kepegawaian

Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas menyiapkan bahan pelaksanaan urusan umum dan urusan kepegawaian. Subbagian Umum dan Kepegawaian dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana kerja Subbagian Umum dan Kepegawaian
- b. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan urusan umum dan urusan kepegawaian
- c. Pengelolaan persuratan dan kearsipan
- d. Pengelolaan perlengkapan, keamanan dan kebersihan
- e. Pengelolaan dokumentasi dan Informasi
- f. Penyusunan perencanaan kebutuhan, pengembangan dan pembinaan pegawai
- g. Pelayanan kepegawaian dan tata usaha kepegawaian, dan
- h. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Subbagian Umum dan Kepegawaian.

4) Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Evaluasi

Subbagian Keuangan, perencanaan dan Evaluasi mempunyai tugas menyiapkan bahan pelaksanaan urusan perencanaan dan evaluasi. Subbagian keuangan, perencanaan dan evaluasi di dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi⁷ :

- a. Penyusunan rencana kerja Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Evaluasi
- b. Pengoordinasi penyusunan rencana kerja Sekretariat dan rencana kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
- c. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan urusan Keuangan, urusan Perencanaan dan Evaluasi
- d. Pelaksanaan perbendaharaan, pembukuan dan pelaporan keuangan

⁷ Dokumen Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Pengoordinasian evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kerja Sekretariat dan pelaksanaan kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
- f. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Subbagian keuangan, Perencanaan dan Evaluasi

5) Kepala Bidang Pemberdayaan Masyarakat

Bidang Pemberdayaan Masyarakat melaksanakan tugas membina dan melaksanakan penguatan kelembagaan dan kapasitas masyarakat serta pengembangan potensi masyarakat.

Bidang Pemberdayaan Masyarakat dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana kerja Bidang Pemberdayaan Masyarakat
- b. Perumusan kebijakan teknis penguatan kelembagaan dan kapasitas masyarakat dan pengembangan potensi masyarakat
- c. Pelaksanaan dan pembinaan penguatan kelembagaan dan kapasitas masyarakat
- d. Pelaksanaan dan pembinaan pengembangan potensi masyarakat, dan
- e. Evaluasi dan penyusunan pelaporan pelaksanaan kerja Bidang Pemberdayaan Masyarakat

6) Kasi Peningkatan Sumber Daya Manusia⁸

Seksi Pengembangan Potensi Masyarakat mempunyai tugas menyiapkan bahan pelaksanaan pembinaan pengembangan potensi masyarakat. Seksi Pengembangan Potensi Masyarakat dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana kerja Seksi Pengembangan Potensi Masyarakat
- b. Perumusan kebijakan teknis Pengembangan Potensi Masyarakat
- c. Pembinaan badan usaha milik desa dan pasar desa

⁸ Dokumen Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Pembinaan dan Pengembangan kelompok usaha masyarakat
- e. Pembinaan penerapan Teknologi Tepat Guna
- f. Pembinaan kerja sama desa, dan
- g. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Seksi Pengembangan Potensi Masyarakat

7) Kepala Bidang Keuangan dan Aset Desa

Bidang Administrasi, Keuangan dan Aset Desa dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana kerja Bidang Administrasi, Keuangan dan Aset Desa
- b. Perumusan kebijakan teknis pembinaa Administrasi, pengelolaan Keuangan dan pengelolaan Aset Desa
- c. Pembinaan Administrasi pemerintahan desa
- d. Pembinaan pengelolaan keuangan desa
- e. Pembinaan pengelolaan aset desa
- f. Evaluasi dan Penyusuna laporan Pelaksanaan kerja Bidang Administrasi, Keuangan dan Aset Desa

8) Kasi Pengelolaan keuangan Desa

Seksi Administrasi Pemerintahan Desa, seksi administrasi pemerintahan Desa mempunyai tugas menyiapkan bahan pembinaan administrasi pemerintahan desa. Seksi Administrasi Pemerintahan Desa dalam melaksanakan tugas mempunyai tugas :

- a. Penyusunan rencana kerja Seksi Administrasi Pemerintahan Desa
- b. Perumusan kebijakan teknis Administrasi Pemerintahan Desa
- c. Pembinaan penyusunan dokumen perencanaan pemerintahan desa
- d. Pembinaan penyusunan laporan penyelenggaraan pemerintahan desa
- e. Pembinaan Administrasi urusan umum pemerintahan desa
- f. Pembinaan penyusunan produk hukum desa

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

g. Pembinaan pengelolaan system informasi desa dan evaluasi dan penyusuna laporan pelaksanaan kerja Seksi Administrasi Pemerintahan Desa⁹.

9) Kasi Pengelolaan Aset Desa

Seksi Aset Desa, Seksi Aset Desa mempunyai tugas menyiapkan bahan pelaksanaan dan pembinaan pengelolaan aset desa. Seksi Aset Desa dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana kerja Seksi Aset Desa
- b. Perumusan kebijakan teknis pengelolaan aset desa
- c. Pembinaan penyusuna perencanaan kebutuhan pengadaan, pemanfaatan, penatausahaan, pengendalian dan penghapusan aset desa
- d. Pembinaan penyusuna neraca kekayaan milik desa dan pelaporan aset desa
- e. Pelaksanaan dan pembinaan system manajemen aset desa
- f. Pembinaan pengurus aset desa dan
- g. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Seksi Aset Desa

10) Kepala Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Kelurahan

Dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana kerja Bidang Pengembangan, Kelembagaan dan Aparatur Desa
- b. Perumusan kebijakan teknis Bidang Pengembangan, Kelembagaan dan Aparatur Desa
- c. Pembinaan pengembangan desa
- d. Pembinaan Kelembagaan desa
- e. Pembinaan Aparatur desa,dan
- f. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Bidang Pengembangan, Kelembagaan dan Aparatur Desa.¹⁰

⁹ Dokumen Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru

¹⁰ Dokumen Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru



BAB VI PENUTUP

A Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan pada bab sebelumnya, dapat di tarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan bahwa R yaitu 0,410 artinya korelasi antar variabel dikategorikan sedang, sesuai dengan tabel interprestasi dimana nilai 0,40 – 0,599 diketegorkan sedang yang telah dijelaskan tabel sebelumnya. Selanjutnya R square menunjukkan koefisen determinasi sebesar 0,520 artinya presentase pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 52,0%.

Kemudian lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Hal ini dibuktikan dengan R square menunjukkan koefisen determinasi sebesar 0,520 artinya presentase pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 52,0 % dalam kategori berpengaruh sedang. Adapun t hitung didapat sebesar 1,899 dengan signifikansi 0,031. Dimana t hitung lebih > dari t tabel yakni 1,664. Karena nilai t hitung > t tabel ($1,899 > 1,664$) dan signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis penulis terbukti dan dapat dipertanggungjawabkan.

B Saran

Adapun saran-saran yang dapat di berikan peneliti kepada tempat penelitian adalah:

1. Kepada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Riau Pekanbaru untuk lebih meningkatkan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai agar dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

2. Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta 2016
- a. Bastaman, H.D. *Itegrasi Psikologi Dengan Islam*. (Yogyakarta: 2005)
- a. Danang Sunyoto, *Teori, kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2012
- Dokumen Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru.
- Jhon W. Santrock, *Pikologi Pendidikan*, Kencana,
- Manikunegara, A.P. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung . 2000.
- Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: 2001)
- Muhammadijah Dja'far, *Membina Pribadi Muslim*, (Malang: 1994)
- Moh Aa'ad, *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya manusia*, (Yogyakarta: 2003)
- Pandau Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2006)
- Priyatno Duwi, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, (Jakarta : Andi Publisher, 2009)
- Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks. Jakarta.
- Saydam, Saydam g, *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan 2000
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju, 2001
- Sharsismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014)
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: ANDI, 2002), Cet. 32
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung : Alfabeta, 2003)
- Suma'mur P.K. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. PT. Gunung Agung, Jakarta :1989
- Suparno Eko Widodo, *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015
- Taufik Zaefani, *Pengaruh Pelaksanaan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Divisi Pelayanan Sdm Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia Bandung*, Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia: 2014
- Toto Tasnara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: 2002)
- Wibowo, *manajemen kinerja*, Jakarta, 2016

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Sate Istianic Inir Perity of Sultan Syarif Kasim I



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Lampiran 2

FREKUENSI X DAN Y

LINGKUNGAN KERJA

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	5,0	5,0	5,0
4	37	46,3	46,3	51,2
5	39	48,8	48,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00002

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	37	46,3	46,3	46,3
5	43	53,8	53,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00003

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2,5	2,5	2,5
3	1	1,3	1,3	3,8
4	36	45,0	45,0	48,8
5	41	51,2	51,2	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00004

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,3	1,3	1,3
4	46	57,5	57,5	58,8
5	33	41,3	41,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

1. Dianggap mengungkap sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



VAR00005

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,3	1,3	1,3
4	36	45,0	45,0	46,3
5	43	53,8	53,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00006

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2,5	2,5	2,5
4	44	55,0	55,0	57,5
5	34	42,5	42,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00007

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1,3	1,3	1,3
4	33	41,3	41,3	42,5
5	46	57,5	57,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00008

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	6,3	6,3	6,3
4	47	58,8	58,8	65,0
5	28	35,0	35,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00009

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,3	1,3	1,3
3	10	12,5	12,5	13,8

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



VAR00014

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	3,8	3,8	3,8
4	21	26,3	26,3	30,0
5	56	70,0	70,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00015

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	7,5	7,5	7,5
4	47	58,8	58,8	66,3
5	27	33,8	33,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00016

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,3	1,3	1,3
3	18	22,5	22,5	23,8
4	38	47,5	47,5	71,3
5	23	28,7	28,7	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00017

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	25	31,3	31,3	31,3
4	35	43,8	43,8	75,0
5	20	25,0	25,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00018

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	2,5	2,5	2,5

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	46	57,5	57,5	60,0
5	32	40,0	40,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00019

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1,3	1,3	1,3
4	35	43,8	43,8	45,0
5	44	55,0	55,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00020

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	11,3	11,3	11,3
4	46	57,5	57,5	68,8
5	25	31,3	31,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

2. FREKUENSI Y

VAR0001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	3,8	3,8	3,8
4	45	56,3	56,3	60,0
5	32	40,0	40,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR0002

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	15,0	15,0	15,0
4	36	45,0	45,0	60,0
5	32	40,0	40,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	



VAR0003

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,3	1,3	1,3
3	8	10,0	10,0	11,3
4	37	46,3	46,3	57,5
5	34	42,5	42,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR0004

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1,3	1,3	1,3
4	46	57,5	57,5	58,8
5	33	41,3	41,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR0005

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	44	55,0	55,0	55,0
5	36	45,0	45,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR0006

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5,0	5,0	5,0
4	47	58,8	58,8	63,7
5	29	36,3	36,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR0007

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2,5	2,5	2,5

1. Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	37	46,3	46,3	48,8
5	41	51,2	51,2	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR0008

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	7,5	7,5	7,5
4	53	66,3	66,3	73,8
5	21	26,3	26,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR0009

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	3,8	3,8	3,8
4	59	73,8	73,8	77,5
5	18	22,5	22,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00010

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1,3	1,3	1,3
4	49	61,3	61,3	62,5
5	30	37,5	37,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00011

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	12,5	12,5	12,5
3	1	1,3	1,3	13,8
4	26	32,5	32,5	46,3
5	43	53,8	53,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	



VAR00012

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	1,3	1,3	1,3
4	49	61,3	61,3	62,5
5	30	37,5	37,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00013

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	1,3	1,3	1,3
4	43	53,8	53,8	55,0
5	36	45,0	45,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00014

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	1,3	1,3	1,3
4	30	37,5	37,5	38,8
5	49	61,3	61,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00015

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	12,5	12,5	12,5
4	50	62,5	62,5	75,0
5	20	25,0	25,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diaransir sebagai bagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



VAR00016

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	17	21,3	21,3	21,3
4	39	48,8	48,8	70,0
5	24	30,0	30,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00017

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	27	33,8	33,8	33,8
4	33	41,3	41,3	75,0
5	20	25,0	25,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00018

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	2,5	2,5	2,5
4	54	67,5	67,5	70,0
5	24	30,0	30,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

VAR00019

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	3,8	3,8	3,8
4	44	55,0	55,0	58,8
5	33	41,3	41,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



VAR00020

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	11	13,8	13,8	13,8
4	41	51,2	51,2	65,0
5	28	35,0	35,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dianggap mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



1. REGRESI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja (X)	20 item pernyataan	0,844	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	20 item pernyataan	0,822	Reliabel

2. KORELASI

Correlations			
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,410
	Sig. (2-tailed)		,040
	N	80	80
Y	Pearson Correlation	,410	1
	Sig. (2-tailed)	,040	
	N	80	80

3. REGRESI LINIER SEDERHANA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410 ^a	.520	.032	5.750

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

11.

12.

13.

14.

15.

16.

17.

18.

19.

20.

21.

22.

23.

24.

25.

26.

27.

28.

29.

30.

31.

32.

33.

34.

35.

36.

37.

38.

39.

40.

41.

42.

43.

44.

45.

46.

47.

48.

49.

50.

51.

52.

53.

54.

55.

56.

57.

58.

59.

60.

61.

62.

63.

64.

65.

66.

67.

68.

69.

70.

71.

72.

73.

74.

75.

76.

77.

78.

79.

80.

81.

82.

83.

84.

85.

86.

87.

88.

89.

90.

91.

92.

93.

94.

95.

96.

97.

98.

99.

100.

101.

102.

103.

104.

105.

106.

107.

108.

109.

110.

111.

112.

113.

114.

115.

116.

117.

118.

119.

120.

121.

122.

123.

124.

125.

126.

127.

128.

129.

130.

131.

132.

133.

134.

135.

136.

137.

138.

139.

140.

141.

142.

143.

144.

145.

146.

147.

148.

149.

150.

151.

152.

153.

154.

155.

156.

157.

158.

159.

160.

161.

162.

163.

164.

165.

166.

167.

168.

169.

170.

171.

172.

173.

174.

175.

176.

177.

178.

179.

180.

181.

182.

183.

184.

185.

186.

187.

188.

189.

190.

191.

192.

193.

194.

195.

196.

197.

198.

199.

200.

201.

202.

203.

204.

205.

206.

207.

208.

209.

210.

211.

212.

213.

214.

215.

216.

217.

218.

219.

220.

221.

222.

223.

224.

225.

226.

227.

228.

229.

230.

231.

232.

233.

234.

235.

236.

237.

238.

239.

240.

241.

242.

243.

244.

245.

246.

247.

248.

249.

250.

251.

252.

253.

254.

255.

256.

257.

258.

259.

260.

261.

262.

263.

264.

265.

266.

267.

268.

269.

270.

271.

272.

273.

274.

275.

276.

277.

278.

279.

280.

281.

282.

283.

284.

285.

286.

287.

288.

289.

290.

291.

292.

293.

294.

295.

296.

297.

298.

299.

300.

301.

302.

303.

304.

305.

306.

307.

308.

309.

310.

311.

312.

313.



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410 ^a	.520	.032	5.750

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	65,534	9,456		6,930	,000
X	,205	,060	,200	1,899	,031

a. Dependent Variable: Y

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN 4

Dokumentasi

Responden di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru Mengisi Angket Yang Diberikan Peneliti



Responden di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru Mengisi Angket Yang Diberikan Peneliti



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Di larang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Absensi Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru Mengisi Angket Yang Diberikan Peneliti

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR KEHADIRAN PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI RIAU									
JANUARI 2018									
NO.	NAMA-IP	JABAT.	Jumlah Kerja	TIDAK HADIR					KET. JUM. H. APL. 2018
				A	B	C	D	E	
1	Drs. H. STARKUDON, A.A. W. NIP. 19620204198001008	(IV/b)	22	-	-	-	-	-	45
2	Iskandar, S.P. NURASDIKHALS, S.S. M. S. NIP. 19671027198002001	(IV/b)	22	-	-	-	-	-	22
3	M. RUSTAM, S.P. NIP. NIP. 195712311980051008	(IV/b)	22	-	-	-	-	-	22
4	NASRUL, N. S.S. NIP. 19630505198001010	(IV/b)	22	-	-	-	-	-	22
5	Isk. SAID, MUKHOM. NIP. 196302031984031004	(IV/b)	22	8	-	-	-	-	14
6	Drs. S. BURTAWI NIP. 196410311960021001	(IV/b)	22	-	-	-	-	-	22
7	Drs. MIDA, PUTRA NIP. 196410271980021001	(IV/b)	22	1	-	-	-	-	21
8	H. KRISTOPHEL, S.P. NIP. M. S. NIP. 196311201984031004	(IV/b)	22	-	-	-	-	-	22
9	ABYANIK, S.P. NIP. S. NIP. 196802031987031004	(IV/b)	22	-	-	-	-	-	22
10	WORA, S. M. S. S. S. M. S. NIP. 197207011983111001	(IV/b)	22	-	-	-	22	-	22
11	WAN, LAUFIK, H. DAYAT, S. NIP. 197903262002121008	(IV/b)	22	7	-	-	-	-	15
12	P. A. R. I. D. A., S. E. M. NIP. 196210261982082002	(IV/b)	22	-	-	-	-	-	22
13	LINDA, ANGGRANI, S. NIP. 196007081982032001	(IV/b)	22	-	-	16	-	-	6
14	EVA, W. N. S. S. S. M. S. NIP. 197301198200032004	(IV/b)	22	8	-	-	-	-	14
15	HASMAR, S. E. M. S. NIP. 196811152000121001	(IV/b)	22	-	-	-	-	-	22
16	F. B. A. L. A. N. T. O. N. I. A. M. P. NIP. 196110251981031005	(III/d)	22	-	-	-	2	-	20
17	A. A. G. U. S. T. I. N. A. NIP. 196808261989052002	(III/d)	22	-	-	-	-	-	22
18	A. D. H. L. Y. C. H. A. R. U. D. D. I. N., S. NIP. 197702032002121002	(III/d)	22	-	-	-	-	-	22
19	Y. R. I. N. E. F. F. E. N. D. I., S. S. T. P. NIP. 198108302000121002	(III/d)	22	3	-	-	-	-	19
20	A. N. T. R. Y. C. O., S. S. T. P. M. S. NIP. 198403122002121002	(III/d)	22	-	-	-	-	-	22

UIN SUSKA RIAU



Lembar Kedua Absensi Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru Mengisi Angket Yang Diberikan Peneliti

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO.	NAMA PEG.	JAB.	Jumlah Hadir Kurul	TIDAK HADIR					KET. JUMLAH APIL PANG
				A	B	C	D	E	
21	MURILIA RUS NIP. 198112061992011000	(IIIc)	22	-	-	-	-	-	17
22	E. K. H. L. G. NIP. 19611011100012001	(IIIc)	22	-	-	16	-	-	6
23	H. YULIARTI NIP. 198511301963032007	(IIIc)	22	-	-	1	-	-	21
24	S. S. H. L. M. R. K. A. L. S. H. NIP. 198802151901013004	(IIIc)	22	-	-	-	-	-	22
25	JASNIWATI, SE NIP. 197501161985022007	(IIIc)	22	-	-	1	-	-	21
26	SYOFRIYATI, FI NIP. 198812021989032001	(IIIc)	22	-	-	-	-	-	22
27	A. R. E. F. A. K. S. S. H. NIP. 198112161982011001	(IIIc)	22	-	-	-	-	-	22
28	ALMAULIAH, SP NIP. 198812311985022001	(IIIc)	22	-	-	2	-	-	20
29	YULIYATI, M. L. I. A. S. H. NIP. 197507102001132000	(IIIc)	22	-	-	-	-	-	22
30	CITRA DEWI KAFITRI, SE, AK NIP. 197705231982122004	(IIIc)	22	-	-	-	-	-	22
31	D. R. L. M. D. R. I. NIP. 197509101985112001	(IIIc)	22	-	-	-	-	-	22
32	MULYARMAN, S. P. NIP. 198205211981091007	(IIIc)	22	-	-	2	-	-	19
33	SAID MIRDHATILLAH, SE NIP. 1977112119860421001	(IIIc)	22	-	-	-	1	-	21
34	PANLI SUTRISNO, S. S. P. NIP. 198507302003121007	(IIIc)	22	-	0	-	-	-	14
35	MUSA ALBAKRI, A. Md NIP. 197704021981031000	(IIIc)	22	-	-	1	-	-	21
36	AZUAR, S. P. NIP. 197905252002121004	(IIIc)	22	-	-	-	-	-	22
37	IDHU SYAKRI, SE NIP. 197309232005041007	(IIIc)	22	-	-	-	-	-	22
38	DESY FATMAWATI, SE NIP. 197712182008012013	(IIIc)	22	-	-	4	-	-	18
39	EVI MURWADI, SP, M. Si NIP. 197708272008011014	(IIIc)	22	-	-	-	-	-	22
40	DIDI YUNI A. I. S. H. NIP. 198105222010011012	(IIIb)	22	-	-	-	-	-	22
41	KRYAD MEKA PERMANA, SE NIP. 198508272011021001	(IIIb)	22	-	-	1	-	-	21
42	M. NASIR, SH NIP. 198103011981121001	(IIIb)	22	-	-	-	-	-	22

Lembar Ke Tiga Absensi Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di
Pekanbaru Mengisi Angket Yang Diberikan Peneliti

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO.	NAMA KEP	GOL.	JURUSAN KEMUKA	TIDAK HABIS						SLT JUM. SM A/TD. PART
				1	2	3	4	5	6	
34	SITI FICHAH SULLISMAN NIP. 107309005012121004	(IIIb)	22	-	4	-	-	-	-	18
44	ASTEM ECLITA NIP. 100110041563032003	(IIIb)	22	-	-	7	-	-	-	15
45	A. G. R. A. W. I NIP. 100110041563032003	(IIIb)	22	-	-	-	-	-	-	22
48	PRONO HIKOLI HARUGADJEAN NIP. 100020031501021005	(IIIb)	22	-	-	18	-	-	-	7
47	A. K. R. I. I NIP. 100317011007021003	(IIIb)	22	3	-	-	-	-	-	18
48	H. E. R. I. N. A NIP. 100407251000032002	(IIIb)	22	-	-	-	-	-	-	24
49	K. R. I. Z. A. I NIP. 100011111000031001	(IIIb)	22	-	-	1	-	-	-	21
50	HARISMAHYANA, A.Md NIP. 107105062030122002	(IIIb)	22	-	-	-	-	-	-	22
51	YUSRI NAUFUS, ST NIP. 100003052010012020	(IIIb)	22	-	-	-	-	-	-	22
52	M. S. A. B. I. I. M. S. S. S. NIP. 107400102000041003	(IIIb)	22	-	-	7	-	-	-	18
53	IRWAN SYOFIYANTO, STP NIP. 100112132010011000	(IIIb)	22	-	-	-	-	-	-	22
54	RIHANA HERNIYANTI, SE NIP. 100206103011022001	(IIIb)	22	8	-	11	-	-	-	8
55	DEHNY ROFIKA, S.Pd NIP. 100705102011022003	(IIIb)	22	-	-	-	-	-	-	22
56	RIHANAWATI NIP. 100110101505032004	(IIIb)	22	-	-	-	-	-	-	22
57	RAHAYU PUTRI TARMAZ, R. STP NIP. 100007102010101001	(IIIb)	22	-	-	-	-	-	-	22
58	AI. MUKMIN, J. SE NIP. 1072072120303011007	(IIIb)	22	-	-	-	-	-	-	22
59	UKMA GUSTI, S. TP NIP. 107405172012122001	(IIIb)	22	-	-	-	-	-	-	22
60	J. U. N. A. I. D. I., S. Pd NIP. 107601022012121001	(IIIb)	22	7	-	-	-	-	-	15
61	DARUSSALAM, SE NIP. 107806012012121003	(IIIb)	22	5	-	-	-	-	-	14
62	MARYATUN, SP NIP. 107509132010012019	(IIIb)	22	-	-	-	-	-	-	22
63	MUHAMMAD SUBHAN, SE NIP. 100311102010011015	(IIIb)	22	4	-	-	-	-	-	18
64	SRI BANUN, A. Md NIP. 107810232009032004	(IIIb)	22	-	-	-	-	1	-	21
65	RENAT NIP. 100210081008121001	(IIIb)	22	-	-	-	-	-	-	22
66	I. Y. E. N NIP. 100306221000031005	(IIIb)	22	-	-	-	-	-	-	22



Lembar Ke Empat Absensi Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru Mengisi Angket Yang Diberikan Peneliti

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	NAMA / NIP	GOL	Jumlah HARI KELUA	TIDAK HADIR					KET JUMLAH APPEL PACE
				1	2	3	4	5	
66	A H D I N A NIP. 19750411201012005	(Wc)	22	-	-	-	-	-	22
68	MENYUANTI, A.ME NIP. 19791211201212001	(Wc)	22	-	-	-	-	-	22
69	GUWANTAWATI, A.ME NIP. 198305122018032005	(Wc)	29	-	-	-	-	-	22
70	ELVIN DEBORAH LERONIKA, A.ME NIP. 198305122018032006	(Wc)	22	-	-	-	-	-	22
71	IWENI WIDYA KUNTARI, A.ME NIP. 19860123201502001	(Wc)	22	-	-	-	-	-	22
72	RS DWI SUTANTIA, ME NIP. 198807042019032003	(Wc)	29	-	-	-	-	-	20
73	CHRISTIANA FRANSISCA SILAEN, A.ME NIP. 198710292015032004	(Wc)	22	-	-	-	-	-	22
74	JIWANA HELENA ELISABET SITINJAK NIP. 198811172016012001	(Wc)	22	-	-	-	-	-	19
75	PURNAMA NIP. 19770818201001008	(Wb)	22	-	-	-	-	-	18
76	RUMANTY NIP. 198101252010012017	(Wb)	22	-	-	-	-	-	21
77	LESAI BR SIMOTANG NIP. 198212082010012036	(Wb)	22	-	-	-	-	-	22
78	MULIAHMAL YATIM USMAN NIP. 197207112012121002	(Wb)	22	-	-	-	-	-	22
79	RE P A N NIP. 198108132010011020	(Wb)	22	-	-	-	-	-	22
80	HENDRA S. NIP. 197506072010011018	(Wb)	22	-	-	-	-	-	20

PEKANBARU, FEBRUARI 2018

KEPALA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
PROVINSI RIAU

Drs. H. BYARIFUDDIN, M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 198205041988031008

Perangin
Dinas
izin
Cuti
Sakit
Alpa

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Un.04/F.IV/PP.00.9/8385/2019

Pekanbaru, 14 Rabiul Awal 1441 H
11 November 2019 M

1 berkas

Penggantian Pembimbing

a.n. Sri Rahayu Mulya Ningsih

Kepada Yth,

1. Sdra. Muhammad Soim, MA

Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Suska Riau

Assalamu'alaikum wr. wb.,

Dengan hormat,

Berdasarkan hasil musyawarah Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang penentuan judul Skripsi dan pembimbing mahasiswa bernama. Sri Rahayu Mulya Ningsih, NIM 11542204518 Dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Swamitra Desa Sei Simpang Dua" sinopsis terlampir), maka kami harapkan kesediaan Saudara menjadi pembimbing penulisan Skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Bimbingan yang Saudara berikan meliputi :

1. Materi / Isi Skripsi
2. Metodologi Penelitian

Kami tambahkan bahwa Saudara dapat mengarahkan atau mengubah judul di atas bersama mahasiswa bersangkutan, sejauh tidak mengubah tema atau masalah pokoknya. Kami harapkan juga bimbingan tersebut dapat selesai dalam waktu paling lama 6 (enam) bulan.

Atas kesediaan dan perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan,



Dr. Nurdin, MA

NIP. 19660620 200604 1 015

TEMBUSAN :

1. Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam
2. Mahasiswa yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

: UIN/04/F.IV/PP.00.9/8856/2019

Pekanbaru, 12 Rabiul Akhir 1441 H

: Biasa
: 1 (satu) Exemplar
: Mengadakan Penelitian.

10 Desember 2019 M

Kepada Yth,
Kepala Dinas Penanaman
Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Provinsi Riau

Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

Nama	: Rsi Rahayu Mulya Ningsih
NIM	: 11542204518
Semester	: IX (sembilan)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Jasa Provinsi di Pekanbaru"

Adapun sumber data penelitian adalah:

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Jasa Provinsi di Pekanbaru"

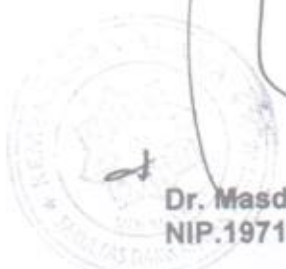
Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
Kuasa Dekan,

Dr. Masduki, M.Ag
NIP.19710612199803 1 003

Tembusan :
1. Yth. Rektor UIN Suska Riau
2. Mahasiswa yang bersangkutan



1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dianggap mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
Jalan H.R. Soebrantas Km. 10 Telp/Fax. (0761) 65839
PEKANBARU

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/DPMD/169

Surat Rekomendasi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Provinsi Riau tentang Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi Nomor.503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/24419 tanggal 15 Agustus 2019.

Pengantar ini menerangkan bahwa :

Nama : SRI RAHAYU MULYA NINGSIH
NIM : 11542204518
Prodi : Bimbingan Konseling Islam
Judul penelitian : **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau di Pekanbaru**
Okasi Penelitian : DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI RIAU

Telah melaksanakan kegiatan riset/pras riset dan pengumpulan data untuk bahan skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau" pada bulan Agustus 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 22 Agustus 2019

a.n. KEPALA DINAS PMD
PROVINSI RIAU

Kasubbag Kepegawaian dan Umum

DIDI YUNI AJI, SH

Penata / (III/c)

NIP. 19810622 201001 1 012

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEMERINTAH PROVINSI RIAU

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU
Email : dpmptsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126



032010

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/28723
TENTANG

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : 001/III/V/PP.003/8856/2019 Tanggal 10 Desember 2019**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama : **SRI RAHAYU MULYA NINGSIH**
2. NIM /KTP : **11542204518**
3. Program Studi : **BIMBINGAN KONSELING ISLAM**
4. Jenjang : **S1**
5. Alamat : **KAMPAR**
6. Judul Penelitian : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
PROVINSI RIAU DI PEKANBARU**
7. Lokasi Penelitian : **DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI RIAU**

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Apabila pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Dengan rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 12 Desember 2019



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI RIAU

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



BIOGRAFI PENULIS

SRI RAHAYU MULYA NINGSIH, lahir pada tanggal 4 juni 1997, anak ke-2 dari 4 bersaudara dari ayahanda Rahayu Diono dan Ibunda Saponi. Pendidikan pertama di Sekolah Dasar 011 Sei Simpang Dua, setelah lulus melanjutkan pendidikan ke MTS Annur Hangtuh, dan melanjutkan sekolah MA Miftahul Hidayah. Pada tahun 2014 melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Bimbingan Konseling Islam. Dan telah menyelesaikan Sarjana Starata 1 pada tahun 2019.

Penulis menyelesaikan studi S1 dengan mengajukan judul Skripsi “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi di pekanbaru Skripsi”. Dibawah bimbingan bapak Muhammad Soim, MA. Berdasarkan hasil ujian sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada tanggal 31 Desember 2019 dinyatakan LULUS dengan menyandang gelar sarjana sosial (Sos).

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU